



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAXXINDO MAJU
PERKASA DI TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. MAXXINDO FORWARD PERKASA IN
TANGERANG***

Nurul Fauziah¹, Ahmad Nazir²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : nurulfzh31@gmail.com^{1*}, dosen01631@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 10-02-2025
Revised : 12-02-2025
Accepted : 14-02-2025
Published: 16-02-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at CV Maxxindo Maju Perkasa in Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique applied Slovin's formula, resulting in a total sample of 77 employees. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The analysis results show that the simple regression equation is $Y = 38.985 + 0.884X_1$, and based on the t-test between the leadership style variable and employee performance, the calculated t-value (t_{hitung}) is $4.606 > 0.678 t_{table}$, indicating that leadership style affects employee performance. The analysis also shows that the simple regression equation is $Y = 38.985 + 0.811X_2$, and based on the t-test between work motivation and employee performance, the calculated t-value (t_{hitung}) is $3.100 > 0.678 t_{table}$, indicating that work motivation affects employee performance. Furthermore, the multiple regression equation is $Y = 38.985 + 0.884X_1 + 0.811X_2$, and the Adjusted R Square value is 0.721, meaning that 72.1% of the influence on employee performance is explained by leadership style and work motivation, while the remaining 27.9% is influenced by other variables.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Maxxindo Maju Perkasa di Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah $Y = 38,985 + 0,884X_1$ dan berdasarkan uji t antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} 4,606 > 0,678 t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah $Y = 38,985 + 0,811X_2$ dan berdasarkan uji t antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} 3,100 > 0,678 t_{tabel}$ menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi berganda adalah $Y = 38,985 + 0,884X_1 + 0,811X_2$ dan diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,721 hasil ini menunjukkan bahwa 72,1% mengandung



arti pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan yang berkinerja optimal adalah perusahaan yang mampu memaksimalkan performa karyawannya dalam berbagai kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik dalam perusahaan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang ada pada setiap karyawan. Motivasi ini menjadi faktor pendorong utama yang membuat karyawan bekerja lebih tekun dalam menjalankan tugas-tugas yang dipercayakan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini membahas mengenai CV. Maxxindo Maju Perkasa yang berlokasi di Tangerang dan bergerak dalam sektor manufaktur. Yang mana peneliti memberikan acuan dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Efektivitas kepemimpinan dan dorongan motivasi bagi karyawannya memiliki pengaruh yang berkaitan dengan bagaimana kinerja karyawan berkesinambungan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Silaen (2021:67) merupakan hal sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri. Yang mana peneliti memberikan gambaran mengenai tabel penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh HRD setiap bulannya untuk memberikan data mengenai retensi karyawannya yang sudah disesuaikan dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan CV. Maxxindo Maju Perkasa di Tangerang Periode 2021 - 2023

No.	Indikator	Target	Tahun			Keterangan
			2021	2022	2023	
1	Kualitas Kerja	100%	75%	70%	60%	KB
2	Kuantitas Kerja	100%	70%	73%	70%	C
3	Tanggung Jawab	100%	70%	75%	70%	C
4	Kerja Sama	100%	73%	67%	60%	KB
5	Inisiatif	100%	70%	64%	60%	KB
Rata-Rata		100%	71,6%	69,8%	64%	KB

Sumber: HRD CV. Maxxindo Maju Perkasa (2024)

Pemberian kategori pada tabel kinerja karyawan diatas didasarkan pada skala sebagai berikut:

Tabel 1.2
Skala Penilaian Kinerja Karyawan CV. Maxxindo Maju Perkasa di Tangerang

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	90 – 100	Sangat Baik (SB)
2.	80 – 89	Baik (B)
3.	70 – 79	Cukup (C)
4.	60 – 69	Kurang Baik (KB)
5.	≤ 59	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: HRD CV. Maxxindo Maju Perkasa (2024)

Berdasarkan tabel kinerja karyawan di atas, maka peneliti menjelaskan bahwa setiap jabatan memiliki target kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Tetapi, pada kenyataannya, pada karyawan CV. Maxxindo Maju Perkasa di Tangerang pada tahun 2021 hingga 2023 memiliki nilai



kinerja karyawan dalam kategori “kurang baik”. Bahkan pada tahun 2023, memiliki presentase paling rendah yaitu 64% dibanding tahun – tahun sebelumnya. Maka hal ini sangat kurang dari target yang sudah ditentukan. Hal ini sepatutnya menjadi bahan pertimbangan bagi CV. Maxxindo Maju Perkasa di Tangerang. Pertimbangan ini sepatutnya mencakup mengenai gaya kepemimpinan dan juga motivasi kerja yang dibahas dalam penelitian ini

Tidak tercapainya target dalam penilaian kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Waedoloh (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Berkaitan dengan hal tersebut maka peneliti menjelaskan mengenai data berupa target program kerja yang dilakukan oleh pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa dan juga realisasinya pada tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Target Program Kerja CV. Maxxindo Maju Perkasa
di Tangerang Periode 2021 - 2023

No.	Tahun	Target Tahunan	Keterangan	Realisasi
1.	2021	Peningkatan Penjualan 20%	Meningkatkan penetrasi pasar melalui inovasi produk dan strategi digital marketing	Peningkatan penjualan 12%
2.		Mengurangi Biaya Operasional sebesar 30%	Menekan Biaya operasional dengan audit rutin dan evaluasi anggaran bulanan	Efisiensi 8%
3.		Pengurangan <i>turnover</i> 15%	Memberikan pelatihan dan pengembangan karir bagi karyawan	Pengurangan 4%
4.		Meningkatkan Efisiensi Produksi dengan Menjual 60.000 Produk dalam 1 tahun	Implementasi teknologi untuk peningkatan produktivitas dan penekanan waktu henti mesin	Penjualan 43.500 produk
5.		Pengurangan waktu pengiriman 10%	Meningkatkan efisiensi distribusi	Pengurangan waktu pengiriman 6%
6.	2022	Peningkatan Penjualan 20%	Meningkatkan penetrasi pasar melalui inovasi produk dan strategi digital marketing	Peningkatan penjualan 10%
7.		Mengurangi Biaya Operasional sebesar 30%	Menekan Biaya operasional dengan audit rutin dan evaluasi anggaran bulanan	Efisiensi 6%
8.		Pengurangan <i>turnover</i> 15%	Memberikan pelatihan dan pengembangan karir bagi karyawan	Pengurangan 7%
9.		Meningkatkan Efisiensi Produksi dengan Menjual 60.000 Produk dalam 1 tahun	Implementasi teknologi untuk peningkatan produktivitas dan penekanan waktu henti mesin	Penjualan 52.060 produk
10.		Pengurangan waktu pengiriman 10%	Meningkatkan efisiensi distribusi	Pengurangan waktu pengiriman 3%
11.	2023	Peningkatan Penjualan 20%	Meningkatkan penetrasi pasar melalui inovasi produk dan strategi digital marketing	Peningkatan penjualan 17%
12.		Mengurangi Biaya Operasional sebesar 30%	Menekan Biaya operasional dengan audit rutin dan evaluasi anggaran bulanan	Efisiensi 9%
13.		Pengurangan <i>turnover</i> 15%	Memberikan pelatihan dan pengembangan karir bagi karyawan	Pengurangan 3%
14.		Meningkatkan Efisiensi Produksi dengan Menjual 60.000 Produk dalam 1 tahun	Implementasi teknologi untuk peningkatan produktivitas dan penekanan waktu henti mesin	Penjualan 47.190 produk
15.		Pengurangan waktu pengiriman 10%	Meningkatkan efisiensi distribusi	Pengurangan waktu pengiriman 4%

Sumber: HRD CV. Maxxindo Maju Perkasa (2024)

Ditinjau dari data target tahunan pada tahun 2023 yang dilakukan oleh pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa maka dapat dijelaskan bahwa perusahaan menargetkan untuk meningkatkan penjualan sebesar 20% dari tahun sebelumnya tetapi hanya terealisasi sebesar 12% kemudian untuk pengurangan biaya operasional yang dilakukan dengan target 30% hanya dapat dicapai efisiensinya 8%. Tidak hanya itu, untuk target mengenai pengurangan *turnover*, peningkatan produksi dan juga pengurangan waktu pengiriman juga tidak mencapai target. Hal ini



perlu ditinjau kembali oleh CV. Maxxindo Maju Perkasa jika ingin meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1.4
Pra Survei Gaya Kepemimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa di Tangerang

No.	Pernyataan	Jumlah	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Saya mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan.	30	12	40%	18	60%
2.	Saya dapat memberikan semangat kepada rekan kerja atau bawahan untuk mencapai tujuan bersama.	30	14	47%	16	53%
3.	Saya dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami oleh orang lain.	30	18	60%	12	40%
4.	Saya mampu memberikan arahan yang jelas kepada bawahan dalam menjalankan tugasnya.	30	22	73%	8	27%
5.	Saya tetap tenang dan tidak terbawa emosi saat menghadapi tekanan kerja.	30	19	63%	11	37%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Hasil prasurvei mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan arahan kepada bawahan, menyampaikan informasi dengan jelas, serta tetap tenang saat menghadapi tekanan kerja. Namun, masih terdapat sebagian yang kurang mempertimbangkan alternatif sebelum mengambil keputusan dan belum sepenuhnya mampu memotivasi rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini mengindikasikan adanya ruang untuk pengembangan keterampilan kepemimpinan agar dapat lebih efektif dalam mengarahkan tim serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Tidak hanya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga ikut andil dalam naik dan turunnya kinerja karyawan pada CV. Maxxindo Maju Perkasa yang mana motivasi kerja sendiri menurut Ramdhona (2022:67) berakar pada kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan, yang memengaruhi individu dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional. Dalam konteks kerja, motivasi mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi dan berpartisipasi aktif dalam organisasi. Oleh karena itu maka peneliti memberikan data berupa target yang harus dicapai oleh karyawan CV. Maxxindo Maju Perkasa pada tahun 2023 dan juga realisasinya sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Target CV. Maxxindo Maju Perkasa di Tangerang Periode 2021 - 2023

No.	Jabatan / Divisi	Tugas	Target	Realisasi		
				2021	2022	2023
1.	Sales	Jumlah penjualan	60.000 Produk	43.500 Produk	52.060 Produk	47.190 Produk
2.	Kuangan	Ketepatan Laporan Keuangan	100% laporan tepat waktu	67% laporan tepat waktu	63% laporan tepat waktu	59% laporan tepat waktu
3.	HRD	Tingkat Retensi Karyawan	Pengurangan <i>turnover</i> 15%	Pengurangan <i>turnover</i> 4%	Pengurangan <i>turnover</i> 7%	Pengurangan <i>turnover</i> 3%
4.	Produksi	Produksi Produk	Produksi 80.000 produk	Produksi 67.000 produk	Produksi 65.000 produk	Produksi 61.000 produk
5.	Logistik	Waktu Pengiriman	100% pengiriman tepat waktu	80% pengiriman tepat waktu	92% pengiriman tepat waktu	88% pengiriman tepat waktu
6.	IT	Resolusi Masalah	100% perbaikan masalah	60% perbaikan masalah	78% perbaikan masalah	75% perbaikan masalah

Sumber: HRD CV. Maxxindo Maju Perkasa (2024)

Dari data diatas menjelaskan bahwa target yang ditentukan oleh perusahaan dengan tugas – tugas sesuai dengan jabatan. Sales memiliki tugas untuk melakukan pemasaran dari target produk sebanyak 60.000 yang mana realisasinya hanya berkisar sebanyak 43.000 produk. Kemudian pada divisi keuangan dengan tugasnya yaitu memberikan laporan keuangan pada perusahaan yang mana



targetnya sebanyak 100% kemudian realisasinya 67% pada laporan ketepatan waktu kemudian pada jabatan dan divisi lain seperti HRD, tim produksi, logistik dan IT juga memiliki target – target dan realisasi yang mana tidak ada satupun target dan divisi yang bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh CV. Maxxindo Maju Perkasa.

Tabel 1.6
Pra Survei Motivasi Kerja CV. Maxxindo Maju Perkasa di Tangerang

No.	Pernyataan	Jumlah	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.	30	26	87%	4	13%
2.	Saya sering mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.	30	21	70%	9	30%
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas saya dengan sebaik mungkin.	30	17	57%	13	43%
4.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.	30	19	63%	11	37%
5.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	30	13	43%	17	57%
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan dalam jumlah yang sesuai dengan target.	30	25	83%	5	17%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Hasil prasurvei mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kedisiplinan tinggi dalam hal kehadiran serta mampu bekerja secara efisien sesuai dengan target yang ditetapkan. Banyak juga yang menunjukkan sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah. Namun, masih ada sejumlah responden yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hasil ini mengisyaratkan perlunya peningkatan motivasi kerja melalui berbagai strategi, seperti pemberian apresiasi atau peningkatan kesejahteraan, agar karyawan lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas mereka.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2021:277) berpendapat "regresi liniersederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung". Menurut Sugiyono (2021:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2021:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa selalu mempertimbangkan masukan dari karyawan	0,505	0,186	Valid
2.	Pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa mampu menyelesaikan permasalahan yang kompleks dengan keputusan yang jelas dan tegas	0,671	0,186	Valid
3.	Pemimpin CV. Maxxindo Maju Perkasa dapat memberikan dorongan positif kepada karyawan	0,538	0,186	Valid
4.	Pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa memberikan penghargaan atas pencapaian karyawannya	0,658	0,186	Valid
5.	Pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa selalu terbuka untuk menerima saran dan kritik dari karyawannya	0,527	0,186	Valid
6.	Pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa mampu memberikan arahan kerja dengan jelas dan mudah dipahami	0,442	0,186	Valid
7.	Aturan tanpa deskriminasi ditegakkan dengan baik oleh pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa	0,598	0,186	Valid
8.	Konflik antar karyawan dapat ditangani dengan baik	0,606	0,186	Valid
9.	Pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa tetap tenang dan profesional dalam situasi kerja apapun	0,677	0,186	Valid
10.	Pimpinan CV. Maxxindo Maju Perkasa mampu menjaga hubungan yang baik dengan karyawannya	0,554	0,186	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dari pernyataan nomor 1 hingga 10 memiliki nilai lebih dari 0,186. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.11
Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya selalu mengikuti aturan dan prosedur kerja yang berlaku di CV. Maxxindo Maju Perkasa	0,713	0,186	Valid
2.	Saya sering menawarkan ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja	0,637	0,186	Valid
3.	Saya berinisiatif menyelesaikan tugas tambahan diluar jam kerja saya	0,675	0,186	Valid
4.	Saya selalu fokus pada penyelesaian tugas	0,616	0,186	Valid
5.	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0,625	0,186	Valid
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	0,624	0,186	Valid
7.	Saya merasa puas dengan fasilitas dan dukungan yang diberikan CV. Maxxindo Maju Perkasa	0,638	0,186	Valid
8.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya	0,712	0,186	Valid
9.	Saya bekerja dengan efisien dan menghindari penundaan yang tidak perlu	0,629	0,186	Valid
10.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh CV. Maxxindo Maju Perkasa	0,590	0,186	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) dari pernyataan nomor 1 hingga 10 memiliki nilai lebih dari 0,186. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan semua pernyataan dikatakan valid.



Tabel 4.12
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar CV. Maxxindo Maju Perkasa	0,685	0,186	Valid
2.	Secara konsisten saya menghasilkan <i>output</i> kerja yang memuaskan bagi CV. Maxxindo Maju Perkasa	0,609	0,186	Valid
3.	Saya selalu bekerja secara produktif untuk menyelesaikan semua tugas	0,549	0,186	Valid
4.	Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan tanpa menurunkan kualitas hasil	0,577	0,186	Valid
5.	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang saya lakukan	0,675	0,186	Valid
6.	Saya siap menerima konsekuensi atas hasil dari pekerjaan yang saya selesaikan	0,709	0,186	Valid
7.	Saya selalu membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama	0,584	0,186	Valid
8.	Saya berkontribusi dalam diskusi atau kegiatan dalam CV. Maxxindo Maju Perkasa	0,492	0,186	Valid
9.	Saya sering memberikan saran dan ide untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja	0,523	0,186	Valid
10.	Saya mengambil langkah proaktif untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan	0,647	0,186	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dari pernyataan nomor 1 hingga 10 memiliki nilai lebih dari 0,186. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan semua pernyataan dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Minimal	Kesimpulan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,777	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,840	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,805	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian maka dapat dijelaskan bahwa nilai Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) secara berturut – turut memiliki nilai 0,777 kemudian 0,840 dan 0,805 yang mana lebih dari kriteria minimal yaitu 0,60 maka ketiga variabel memiliki nilai reliabel dan bisa melanjutkan pada uji selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.14 Uji Normalitas

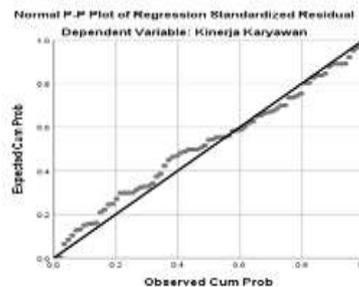
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16118154
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.054
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov maka didapatkan signifikansi sebesar 0,200 yang mana nilai ini lebih tinggi dari kriteria nilai pengujianya yaitu 0,50 maka dapat diasumsikan bahwa data berdistribusi normal yang



kemudian dibuktikan dengan menggunakan kurva normal dengan menggunakan grafik P-P Plot sebagai berikut.



Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)
Gambar 4.2
 Uji Normalitas (P-P Plot)

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan P-P Plot pada kuesioner dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang mana dapat diasumsikan bahwa titik – titik mengikuti garis diagonal yang menyebar sejajar dengan garis maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.978	1.023
Motivasi Kerja	.978	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Nilai *tolerance* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,978 yang mana nilai ini sesuai dengan ketentuan yang harus lebih dari 0,10 atau nilai *tolerance* $0,978 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 1,023 yang mana nilai ini sesuai dengan ketentuan yang mana harus lebih kecil dari 10 atau $1,023 < 10$. Sehingga dalam penelitian ini dapat diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menjelaskan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1,851 yang mana mendekati nilai 2 maka nilai ini mendekati angka 2 dan dapat diasumsikan tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini

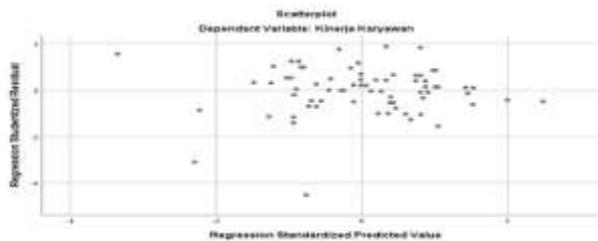
Tabel 4.16 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.074 ^a	.865	.721	4.21704	1.851

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)



d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol, dan tidak mengumpul disatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedastisitas .

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17 Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	38.985	7.990		4.879	.000
Gaya Kepemimpinan	.884	.138	.971	4.606	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel uji regresi linear sederhana variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diatas didapatkan rumus:

$$Y = 38,985 + 0,884X1$$

Berdasarkan tabel di atas, koefisien regresi sederhana melibatkan nilai konstanta sebesar 38,985. Jika dimasukkan ke dalam persamaan, maka diperoleh rumus $Y = 38,985 + 0,884X1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Gaya Kepemimpinan (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,884, dengan nilai konstanta sebesar 38,985.

Tabel 4.18 Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	38.985	7.990		4.879	.000
Motivasi Kerja	.811	.107	1.012	3.100	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel uji regresi linear sederhana variabel Motivasi Kerja (X2) diatas didapatkan rumus:

$$Y = 38,985 + 0,811X2$$

Berdasarkan tabel di atas, koefisien regresi sederhana melibatkan nilai konstanta sebesar 38,985. Jika dimasukkan ke dalam persamaan, maka diperoleh rumus $Y = 38,985 + 0,811X2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,811, dengan nilai konstanta sebesar 38,985



Tabel 4.19 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.985	7.990		4.879	.000
Gaya Kepemimpinan	.884	.138	.971	4.606	.006
Motivasi Kerja	.811	.107	1.012	3.100	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

- a. Nilai konstanta sebesar 38,985 mengindikasikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai awal sebesar 38,985. Dengan kata lain, nilai konstanta ini merepresentasikan dasar atau titik awal Kinerja Karyawan (Y) ketika kedua variabel independen tersebut tidak memberikan kontribusi apapun.
- b. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,884 yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan dan variabel Motivasi Kerja (X2) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,884.
- c. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,811 yang artinya jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat satu satuan dan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,811.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.21 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.873
	Sig. (2-tailed)		.529
	N	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.873	1
	Sig. (2-tailed)	.529	
	N	77	77

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,873. Jika nilai tersebut dianalisis menggunakan skala interval untuk menginterpretasikan kekuatan hubungan, maka hubungan ini termasuk dalam kategori "sangat kuat." Artinya, Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan adanya korelasi yang positif dan cukup besar antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4.22 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.822
	Sig. (2-tailed)		.847
	N	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.822	1
	Sig. (2-tailed)	.847	
	N	77	77

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,822. Jika nilai tersebut dianalisis menggunakan skala interval untuk menginterpretasikan kekuatan hubungan, maka hubungan ini termasuk dalam kategori "sangat kuat." Artinya, Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan



sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan adanya korelasi yang positif dan cukup besar antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4.23 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.748	.873
	Sig. (2-tailed)		.198	.529
	N	77	77	77
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.748	1	.822
	Sig. (2-tailed)	.198		.847
	N	77	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.873	.822	1
	Sig. (2-tailed)	.529	.847	
	N	77	77	77

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi secara simultan, hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang signifikan. Secara spesifik, hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,873. Jika nilai ini diklasifikasikan menggunakan skala interval koefisien korelasi, maka hubungan tersebut termasuk dalam kategori “sangat kuat.” Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen (X) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y). Melalui uji ini, peneliti dapat menentukan seberapa besar faktor seperti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.24 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.074 ^a	.865	.721	4.21704

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *adjusted R Square* mencapai 0,721 atau setara dengan 72,1%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara bersama-sama mampu menjelaskan kontribusi terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), sebesar 72,1% pada CV. Maxxindo Maju Perkasa. Dengan kata lain, hampir seluruh variasi atau perubahan dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut

Namun, sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut mungkin mencakup aspek-aspek seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan berbagai variabel eksternal lainnya yang juga memiliki potensi memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah faktor penting, ada variabel tambahan yang juga perlu diperhatikan untuk mendapatkan gambaran yang



lebih komprehensif tentang apa saja yang memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.25 Uji t Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.985	7.990		4.879	.000
Gaya Kepemimpinan	.884	.138	.971	4.606	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Uji hipotesis yang dilakukan untuk menilai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,606. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 0,678, nilai t_{hitung} lebih besar ($4,606 > 0,678$) dan bernilai positif. Selain itu, hasil uji juga menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,006, yang lebih besar dari 0,05 atau ($0,006 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Tabel 4.26 Uji t Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.985	7.990		4.879	.000
Motivasi Kerja	.811	.107	1.012	3.100	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Uji hipotesis yang dilakukan untuk menilai pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,100. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 0,678, nilai t_{hitung} lebih besar ($3,100 > 0,678$) dan bernilai positif. Selain itu, hasil uji juga menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,020, yang lebih besar dari 0,05 atau $0,020 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_2) diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.27 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.196	2	3.598	15.202	.007 ^b
	Residual	1315.973	74	17.783		
	Total	1323.169	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengujian adalah sebesar 15,202. Sementara itu, nilai F_{tabel} , yang diperoleh dari tabel distribusi F, adalah sebesar 3,97. Karena



F_{hitung} 15,202 lebih besar daripada F_{tabel} 3,97, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Maxxindo Maju Perkasa. Selain itu, hasil uji signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,007, yang jauh lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Hal ini semakin memperkuat kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa kedua variabel independen tersebut memainkan peran penting dalam memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di CV. Maxxindo Maju Perkasa.

KESIMPULAN

Berikut ini merupakan kesimpulan dalam penelitian yang membahas mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka di uraikan sebagai berikut:

1. Pernyataan dengan nilai tertinggi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah "Pimpinan Cv. Maxxindo Maju Perkasa tetap tenang dan profesional dalam situasi kerja apapun" dengan rata-rata nilai 4,4, yang termasuk kategori "sangat baik." Berdasarkan persamaan regresi $Y = 38,985 + 0,884$, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,884. Nilai konstanta sebesar 38,985 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel X1, Kinerja Karyawan tetap berada pada nilai awal tersebut.
2. Pernyataan dengan nilai tertinggi pada variabel Motivasi Kerja (X2) adalah "Saya bekerja dengan efisien dan menghindari penundaan yang tidak perlu" dengan rata-rata nilai 4,4, yang termasuk kategori "sangat baik." Berdasarkan persamaan regresi $Y = 38,985 + 0,811$, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,811. Nilai konstanta sebesar 38,985 menunjukkan bahwa meskipun variabel X2 tidak memengaruhi, Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 38,985.
3. Pernyataan tertinggi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah "Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan tanpa menurunkan kualitas hasil" dengan rata-rata nilai 4,4, yang juga termasuk kategori "sangat baik." Nilai konstanta sebesar 38,985 mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan tetap memiliki dasar nilai tersebut variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) memiliki titik awal yang baik, bahkan tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Apriliani, A. (2024). Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1932-1940.
- Atlantika, Y. N., Salfarini, E. M., & Beni, S. (2023). Manajemen Kepemimpinan (Peran Gaya Kepemimpinan Di Daerah Perbatasan). *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Awaluddin, N. I., Mardjuni, S., & Abubakar, H. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.



- PLN NUSANTARA POWER UPDK BAKARU PARE-PARE. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 335-342. Vol. 6, No. 2 Juni 2024. ISSN: 2460-3767
- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7163-7173. Vol. 7, No. 4 April 2024. ISSN: 2597-5234
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906. Vol. 1, No. 9 Februari 2021. ISSN: 2722-9475.
- Fauzi, F., & Nazir, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Lion Superindo Cabang Re. Martadinata Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 821-829. Vol. 1, No. 3 September 2024. ISSN: 3046-9910
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042. Vol. 2, No. 8 Agustus 2024. ISSN: 3021-8365
- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135. Vol. 6, No. 1 Maret 2022. ISSN: 2597-8829
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hardian, V., & Hermawan, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(1), 32-38.
- Hidayat, A., Setyaningsih, S., & Wulandari, D. (2024). *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297. Vol. 6, No. 1 Februari 2024. ISSN: 2656-8918
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541. Vol. 2, No. 4 Desember 2022. ISSN: 2775-6076
- Jannah, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi



- (Literature Review Manajemen). Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial, 2(2), 689-696.
- Lelo, E. H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187-198. Vol. 11, No. Juni 2022. ISSN: 2187-2198
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14.
- Nida, S., Husainah, N., Maswanto, M., & Ananto, T. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MRBEST*, 2(2), 14-27. Vol. 2, No. 2 Juni 2024. ISSN: 2987-1875
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1-9. Vol. 1, No. 1 Maret 2024. ISSN: 3046-8884
- Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 1-7.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891-914.
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M., & Sukma, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Gita Lentera.
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403-411.
- Safrizal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmawanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sari, S. N., & Sari, F. K. (2020). Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987-993.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.



- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- Suherman, U., & Cipta, E. S. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pondok Pesantren. *Spectra: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 40-60.
- Sundari, A., Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. (2022). *Kepemimpinan*. Academia Publication.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sutisna, I. F. (2020). Gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid-19. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 158-166.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152)*.
- Waty, E., Anggraeni, A. F., Apriani, A., Ibrahim, H., Sari, A., Manafe, H. A., ... & Hadiya, Y. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS: Teori & Panduan Praktis dalam Penelitian Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wildan, M. A., & Lailatus, S. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Winata, E. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Penerbit P4i.
- Yusdiana, E. (2024). BAB 5 KAJIAN FILOSOFIS DARI UNSUR-UNSUR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM PADA ERA 4.0. *Kajian Filsafat Manajemen Pendidikan Islam: Paradoks dan Teori*, 57.